

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG
BEKERJA PADA MALAM HARI DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Tiara Selvia Putri

16.11.1001.1011.250

Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

Abstract

Women workers in the industrial and economic sectors who are vulnerable will get unfair protection for workers. Imbalance gender terms of remuneration such as family allowances that are only given to men is clearly seen versus women. Women with biological interests who need affirmative action. The problem in this study is the problem of protection for women workers who work at night and how the consequences for companies that do not provide legal protection for women workers who work at night between 23:00 to 07:00. Protection of female workers who work at night has a legal basis under the umbrella of Law No. 13 of 2003 concerning Employment. The method used in this study uses normative juridical research methods. Based on the results of the study, Protection of women workers who work at night has a legal basis under the umbrella of Law No. 13 of 2003 concerning Labor. Women workers who work at night are provided in the form of working hours protection, menstrual protection, pregnancy & childbirth protection, breastfeeding protection and salary protection. The consequences for companies that do not provide protection for women workers who work at night are regulated in Article 187 of Law No. 13 of 2003 concerning employment.

Abstrak

Bagi pekerja perempuan di sektor perindustrian dan ekonomi rentan akan mendapatkan perlakuan tidak adil bagi para pekerja. Bias gender dalam hal pengupahan seperti tunjangan keluarga yang hanya diberikan kepada laki-laki terlihat jelas diskriminasi terhadap perempuan. Perempuan mempunyai perbedaan biologis yang memerlukan *affirmative action*. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan bagaimana konsekuensinya bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah mempunyai dasar hukum

yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari diberikan berupa perlindungan jam kerja, perlindungan masa haid, perlindungan hamil & melahirkan, perlindungan menyusui dan perlindungan upah. Konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Salah satu program pengembangan sumber daya manusia berkenaan dengan bidang ketenagakerjaan menyebutkan adanya kegiatan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan ekonomi.¹

Kondisi tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain *value of market time*, yaitu karena pendidikan meningkat, permintaan tenaga kerja perempuan meningkat. Selain itu dipengaruhi *value non market time* yang berkaitan dengan tersedianya barang-barang subsidi, urbanisasi/migrasi, trend demografi (jumlah anak berkurang), pendapatan

suami, aspirasi untuk memaksimalkan kesejahteraan keluarga dan pergeseran struktur budaya.²

Prinsip *equality before the law* dapat ditegakkan dan memberi keadilan secara pasti dan adil hanya kepada kelompok pekerja perempuan yang bergengsi seperti halnya pemberian kuota 30% kepada perempuan untuk duduk di kursi parlemen, adalah salah satu contohnya. Bagi pekerja perempuan di sektor perindustrian dan ekonomi rentan akan mendapatkan perlakuan tidak sama bagi para pekerja.

“
Perempuan berhak mendapatkan persamaan hak dalam mengembangkan kemampuannya dan dalam

¹ Sulistyowati Irianto, 2006, *Perempuan dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, Hal. 441.

² *Ibid*, Hal. 442.

bekerja. Perempuan bebas menentukan kebijakan agar dirinya memperoleh pekerjaan yang layak sama seperti laki-laki. Kaum perempuan masih dipekerjakan secara tidak proposional dalam lapangan kerja yang bergaji rendah dan berketerampilan rendah.³ Hal ini memberikan keprihatinan yang besar.

Masalah pengupahan yang rendah tersebut menjadikan kedudukan perempuan sebagai orang yang bukan pencari nafkah utama. Didalam Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

dalam hubungan kerja.” Jika dikaitkan dengan kondisi seperti diatas jelas terjadi penyimpangan terhadap ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut. Secara tidak langsung hal ini menjadi salah satu bentuk diskriminasi peran terhadap perempuan yang bekerja. Oleh karena itu, perempuan harus diberikan hak menerima upah yang sama dengan laki-laki dalam bekerja.

Prinsip kesetaraan gender pada saat ini dalam pengupahan untuk pekerjaan yang setara nilainya mengacu pada tarif upah yang hanya berdasarkan sifat dan beban pekerjaan saja. Hal ini menimbulkan adanya bias gender terutama dalam hal pengupahan. Perempuan tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan hidup salah satunya, yaitu komponen

³ H.P. Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, Hal. 159.

tunjangan keluarga, maka upah laki-laki selalu lebih tinggi dari perempuan. Bagi seorang perempuan yang sudah menikah dan mempunyai tanggungan selalu diperlakukan lajang. Padahal seorang perempuan juga berhak untuk memperoleh tunjangan keluarga.

Seringkali pengusaha hanya memenuhi kewajiban kepada para pekerja perempuan berupa uang lembur tanpa uang makan dan uang transportasi ataupun sebaliknya hanya memenuhi uang makan dan transportasi.

Prinsip *equality before the law* sebenarnya tidak menjamin setiap orang berada dalam posisi yang setara dan adil. Permasalahannya ada pada hak yang berbeda karena perbedaan biologis yang diberikan kepada perempuan memerlukan *affirmative action*.

Namun perlindungan terhadap reproduksi baik itu haid dan kehamilan seringkali diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja.

Disamping itu pekerja telah menjalankan kewajibannya sedemikian rupa, namun jaminan atas keselamatan pekerja perempuan yang mendapatkan waktu kerja pada malam hari juga sering kali terabaikan. Padahal telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Keputusan Menteri tersebut intinya adalah menyangkut

perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Maka penulis hendak melakukan penelitian terkait “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Sebenarnya permasalahan yang ingin dicari jawabnya dalam penulisan ini cukup banyak namun untuk menghindari

adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan maka permasalahan perlu dibatasi. Adapun permasalahan sebagaimana dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ?
2. Bagaimana konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 ?

C. Maksud dan Tujuan Penulisan

Adapun maksud penulis pada

penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda dan untuk menentukan alternatif pemecahan masalah sehingga permasalahan segera dapat diatasi.
2. Untuk menambah wawasan bagi para mahasiswa program studi Ilmu Hukum dan juga sebagai referensi bagi mahasiswa yang sedang mengerjakan karya ilmiah lainnya.

Dalam penelitian skripsi ini yang menjadi tujuan penulis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum

terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

2. Untuk mengetahui konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum bagi terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan

kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴

Perlindungan terhadap perempuan diatur pula didalam UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM Pasal 49, yang berbunyi :

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya

berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Perlindungan yang dibutuhkan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sebagai berikut :

a. Perlindungan jam kerja

Ketentuan jam kerja pada malam hari bagi pekerja perempuan pukul 23.00 – 07.00 diatur dalam Pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban

⁴ Satijipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 53.

Pengusaha yang
 Mempekerjakan Pekerja
 Perempuan Antara Pukul
 23.00 s/d 07.00. Perusahaan
 yang mempekerjakan pekerja
 perempuan pada jam tersebut
 wajib :

- Memberikan makanan dan minuman bergizi 1400 kalori.
- Menjaga keamanan dan kesusilaan bagi pekerja perempuan.
- Menyediakan fasilitas kamar mandi/WC yang layak.
- Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang pada jam tersebut.
- Perusahaan tidak boleh mempekerjakan

perempuan yang berumur dibawah 18 tahun.

- Dan tidak boleh mempekerjakan perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya.

b. Perlindungan masa haid

Diberikan kepada “pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid” hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Perlindungan cuti hamil

Perlindungan cuti hamil dan bersalin diberikan selama 1,5 bulan sebelum waktu melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Perlindungan tersebut diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Perlindungan Menyusui

Pemberian kesempatan pada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan menyusui meskipun dilakukan selama waktu kerja. Diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan.

e. Perlindungan Upah

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) butir 30 menyebutkan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Setelah Penulis melakukan penelitian terhadap salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa perhotelan yakni Swiss –

Belhotel Borneo Samarinda. Untuk posisi waiters restoran mempunyai jam kerja 8 jam sehari dan mempunyai 3 pembagian waktu kerja, yaitu jam 07.00 – 15.00, 15.00 - 23.00, 23.00 – 07.00. Dan mempunyai jatah cuti mingguan 1 (satu) kali seminggu atau sama dengan 4 (empat) kali dalam sebulan.

Dari hasil wawancara lisan tidak terstruktur ini memaparkan bahwa perlindungan yang didapatkan oleh pekerja perempuan di hotel tersebut, menggambarkan perlindungan hukum yang didapatkan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari masih ada yang tidak memberikan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari, meskipun telah diatur dalam Pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Swiss – Belhotel Borneo Samarinda, hanya mendapatkan beberapa haknya seperti, makanan dan minuman yang bergizi dimana menu catering selalu bervariasi setiap harinya, BPJS Kesehatan serta keamanan saat ditempatkan kerja dilengkapi petugas keamanan. Namun perusahaan tidak menyediakan angkutan antar – jemput bagi perempuan yang berangkat dan bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 – 05.00. Lalu pekerja perempuan yang sedang hamil memang diberikan hak cuti seperti ketentuan dalam Pasal 82 Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003, namun tidak mendapatkan upah selama cuti melahirkan.

Menurut Penulis pelaksanaan perlindungan hukum berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, tidak sepenuhnya menjadi pedoman dalam pemenuhan kesejahteraan pekerja perempuan di perusahaan tersebut

B. Konsekuensi Bagi Perusahaan Yang Tidak Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Antara Pukul 23.00 – 07.00.

Apabila perusahaan tidak memenuhi salah satu kewajibannya yang juga telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

RI No.Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Maka ada konsekuensi bagi perusahaan tersebut berupa sanksi pidana.

Sanksi yang dijatuhkan terhadap perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana diatur tersebut, dikenakan pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

“(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat

(2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran “.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang diuraikan oleh Penulis didalam hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan dua kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terbagi 3 (tiga) macam yang meliputi perlindungan ekonomis, perlindungan sosial serta perlindungan teknis. Perlindungan terhadap perempuan diatur pula didalam UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM Pasal 49, perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri

wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum. Dalam kenyataan perlindungan hukum yang diberikan kepada perempuan yang bekerja pada malam hari hanya terpenuhi sebagian saja, jarang sekali perusahaan patut akan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut penulis ketentuan Undang-Undang tidak sepenuhnya menjadi pedoman dalam pemenuhan kesejahteraan pekerja perempuan di perusahaan tersebut.

2. Konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan

paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) yang diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Seyogyanya pekerja perempuan harus mempunyai keberanian menyampaikan pendapat kepada perusahaan apabila hak-haknya tidak terpenuhi. Dengan cara memperoleh pengetahuan terlebih dahulu tentang perlindungan hukum apa saja yang diberikan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Dan untuk pengusaha yang memberikan perlindungan hukum terhadap

pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, yaitu memberikan fasilitas transportasi antar-jemput kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

2. Perlunya pengawasan secara berkala dan struktual dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU BACAAN

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta.
- Editus Adisu Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta.
- H.P. Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum*

Perburuhan, Setara Pers, Malang.

Sulistyowati Irianto, 2006, *Perempuan dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

Pers, Jakarta.

Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00

C. INTERNET

<http://journal.um.ac.id/index.php/sejarah-dan-budaya/article/view/4785/219>

<https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>